

# Fureai

Fujita Related All Information

2023 11.1

Vol.  
297

【安全衛生コンプライアンス監査】  
最高得点事業所  
になるまでの道のり

【各部からの報告・レポート】  
2023年 夏インターンシップ実施  
小集団活動発表会  
育児休業取得者の声

【お知らせ】  
アルコールチェッカーの使用義務化  
ミュージカル『A COMMON BEAT』開催

# 安全衛生コンプラ監査実践！ 最高得点事業所になるまでの道のり

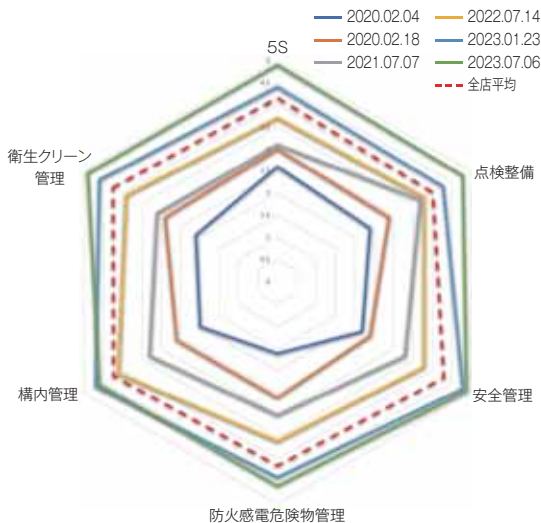
2021年度より安全衛生コンプライアンス監査(以下、コンプラ監査)として、各店の活動状況の数値評価を行っています。現在(2023年度上期時点、最高得点の評価を得ているレーザーセンターをご紹介します。

## コンプラ監査とは？

藤田金属は社員の安全確保と事業の持続可能性を最優先に考えています。コンプラ監査はその実現のため、対象となる6項目を事業所ごとに詳細に監査するものです。法令遵守と業務改善の双方から早期のリスク発見と対応が可能となるだけでなく、組織全体のコンプライアンス文化の向上も促されます。そして社員の安全な環境の向上が実現されることを目指します。この取り組みは、組織としての責任と信念を示すものであり、安全の維持に絶えず取り組む姿勢の表れです。

## <コンプラ監査評価表>

	5S	点検整備	安全管理	防火感電 危険物管理	構内管理	衛生クリーン 管理	合計
全店平均	4.2	4.0	4.3	4.1	4.2	4.3	25.1
レーザー	4.9	4.8	4.9	4.6	4.6	4.9	28.7



## 関係者のコメント

レーザーセンター生産チームリーダー

**Q. 初回のコンプラ監査を受けたときに感じたことは？**  
初回は13点のDランクの評価でしたので、各項目の意味を全く理解しておらず、質問を受けても答えられない状況でした。何をどうしたらいいかわからず不安しかなかったですが、健全な工場づくりを目指す良い機会となりました。

**Q. 監査後、どのような改善活動を行いましたか？ その際に意識したこと、苦労したことは？**  
まずはコンプラ監査時に確認する書類の整理を行いました。何がどこにあるかも分からず、ファイルを見つけてもその中身を把握していない状態でした。ファイルに番号を付け保管場所を管理し、目次を付け、中どの書類が綴じられているか分かるようにしました。書類の中身の把握にはとても苦労しました。次に室長のアドバイスをを受け、設備一覧表の作成に着手し、点検、定期メンテナンス、部品交換等のスケジュールを組みました。この作業も最初はとても大変でしたが、運用していくととても分りやすく、点検等に抜けがなくなりました。

**Q. 監査の点数が上がってきた際の工場内の雰囲気、仕事ぶりなどに変化はありましたか？**  
最初の頃はコンプラ監査に指摘されたところだけでなく着目し、言われるがままに改善していました。評価点数が上がると、社員個人個人が考え、不安箇所を改善し、分らないことがあれば相談してくるようになったり、安全作業に関する社員同士の声かけも増え、みんなの安全に対する意識は高くなりました。

**Q. 今後の取り組みや目指す事業所の姿は？**  
今後はさらに高い点数を取れるように活動していきます。工場内はまだ改善しなければならぬ箇所が多数ありますので、活動を停滞させることなく安全衛生を推進していきます。また安全な環境をつくるために、工場の人だけでなくレーザーセンターの全員が協力し合い、活動し、意見交換を行い、さまざまな角度から安全について取り組める環境をつくり、自信をもって「安全な工場です」と紹介できるようになりたいと思います。



所長

今までは何となく理解・行動していましたが、コンプラ監査を受け、改善事項が具体的かつ数値化されることにより、センターとして指摘された一つひとつを即理解し即改善を心がけ、また工場全員参加で環境整備に向き合いました。



室長

この安全衛生活動を通じて、今までにない管理手法を学び実践し、目に見える成果として表れました。今後はこの手法を活かし、QMS管理へ進めていただければ、さらに良いレーザーセンターになると思います。QMSへの展開を期待しています。

# 2023年 夏インターンシップ実施レポート

新型コロナウイルスの位置づけが第5類に移行し、以前のような制限を設けることなくインターンシップを開催することができました。今回、3種類のインターンシップを実施しました。

## ① 3daysインターンシップ ～一歩踏み込んだ業界体験～

**実施プログラム** | 会社概要説明、自己分析、営業体験「見積書の作成体験」、事業所見学（三条支店）、お客様訪問、建設現場見学、先輩社員との座談会

8月23日～25日に実施した3日間のインターンシップでは、当社が卸した材料がどのような製品になり消費者へ届くのか、その流れ（商流）を実際に見ることで学べるコンテンツにしました。三条支店にご協力いただき、工場見学、そして同行営業としてお客様の所へ訪問、また、新潟支店にご協力いただき、工事現場を見学させていただきました。



▲三条支店見学



▼工場見学

## ② ワンデー仕事体験 ～業界と自分を知る一日～

**実施プログラム** | 会社概要説明、工場紹介、自己分析、営業体験「見積書の作成体験」

ワンデー仕事体験は、会社概要説明や自己分析、営業体験を通じて、短時間ではありますが鉄鋼業界や商社の営業について学び、自己分析から自己理解につなげ、就職活動に活かせるコンテンツにしました。

## ③ コラボインターンシップ ～異業種と手を組み、深掘りする価値観～

**実施プログラム** | 会社概要説明、事業所見学（三条支店）、お客様訪問、営業体験「見積書の作成体験」、先輩社員との座談会

9月1日～8日の6日間（土日除く）、小野組様、菊水酒造様、博進堂様、藤田金属の4社が協力して「コラボインターンシップ」を実施しました。1日目はオリエンテーション、2～5日目は各企業のインターンシップを実施し各業界の理解を深めました。最終日はチームに分かれて「100年続く企業の共通点とは」というテーマで新聞づくりを行いました。



▲1日目の  
オリエンテーション



▼最終日のグループワーク

### — 今回のインターンシップを実施して —

新型コロナウイルスの影響で多くの採用活動が「オンライン」へとシフトしていましたが、学生さんは「対面」を希望する傾向があると感じました。「オフライン」は手軽に参加ができるメリットがありましたが、やはり「対面」で行うことにより、社内の雰囲気を感じ取ることもできますし、実際に見たり体験できることで学生さんの理解を深められると、改めて感じています。「オンライン」と「対面」それぞれの良さをうまく活用しながら採用活動を行っていきたいと思います。ご協力いただきました各営業店の皆さまには、この場をお借りしてお礼申し上げます。今後も営業店の皆さまのお力をお借りすることがあると思いますが、よろしくお願いたします。

# 小集団活動発表会レポート

2023年9月2日、東京都千代田区永田町にある星陵会館にて、関東コイルセンター工業会主催の小集団活動発表会が4年ぶりに開催されました。今回は7サークルが参加し、藤田金屬を代表して東北コイルセンター／営業Aチームが「まとめ配送化による販売運賃の削減」をテーマに発表をさせていただきました。

他サークルの発表は、工場内の結露対策としてシーリングファンの導入や、事業所全体のスキルアップのため、社内検定制度の導入、安全確保に向けた工場レイアウトの変更等、さまざまな取り組みをしているといった内容でした。他社さまも我が社同様の問題を抱えていたのだなと実感するとともに、ぜひ取り入れてみたいと思える内容のものが多くありました。今回の経験を今後の課題解決の糸口や、小集団活動を活性化させるための参考にしていきたいと思えます。

実は今回発表したテーマは、昨年の小集団活動発表会で披露するはずでしたが、当時の情勢を踏まえ、今年度に変更となりました。通常通り行っている小集団活動と並行しての活動だったので、内容を最新版にするためのデータの修正や、パワーポイントの作成に少々時間がかかってしまいました。最終的にはチーム一丸となり、納得できる発表資料ができました。

会場には約400名の観客がいたため、発表はたいへん緊張しましたが、各拠点からご参加いただいた28名の社員の皆さまが温かく見守ってくださったおかげで緊張がほぐれ、堂々とした発表ができたと思います。遠方より足を運んでくださった皆さま、誠にありがとうございます。改めて感謝申し上げます。



## 育児休業取得者の声

育休を取得した男性社員の声をご紹介します。



### 迷っているなら育児休業の取得をおすすめします!

第三子にして初の育児休業(以下、育休)。有給休暇を含めて計41日間を分割で取得しました。妻が里帰りをせずに出産するのは今回が初めて。出産による女性の身体へのダメージは思っている以上に大きいものです。里帰り出産は素晴らしいシステムですが、それゆえに男性の育休が少ないのではないかと考えてみたり…。「主婦はラク」などと思われがちですが、それは大間違いです。言われたことを理解できない、あるいは守ろうとしないことが多い子どもたちと向き合いながら、家事を延々とこなさなければなりません。育児は私が述べるまでもなく、新しい発見と苦勞の連続です。私は子どもの夏休みとタイミングが重なっていたこともあり、上の子たちともたくさんの時間を共に過ごすことができ、成長を間近で見ることができました。

育休制度があっても取得できなければ意味がありません。周囲の理解やサポートなくしては取得不可能です。私も当時の支店長から「育休」への後押しがなければ、取りづらかったかもしれません。恵まれた環境にいたのだと、つくづく実感しました。取得するかしないかの選択は個々の自由ですが、休むことに後ろめたさを感じることなく、多くの社員が育休制度を活用できる職場になってほしいと強く思います。

長い人生の中で、仕事を休んでまでの育児を求められる期間はほんのわずかです。迷っているなら、ぜひ取得することをおすすめします。ただ、休業だからといって少し優雅な時間があるのかなと思っていながら、そうではないのでお気をつけください。

最後にこのような機会を与えてくださった上司・同僚をはじめ、社員の皆さまに感謝申し上げます。

お知らせ

# アルコールチェッカーの使用義務化

2021年6月に起きた千葉県八街(やちまた)市での白ナンバートラックによる飲酒運転事故を契機に、2022年4月1日から業務上の運転前後に目視等によるアルコールチェックが義務化され、そして2023年12月1日よりアルコールチェッカー(アルコール検知器)を使用したアルコールチェックが義務化されます。

2022年  
4月～

運転業務の前と後に酒気帯び確認をすること。また、その実施記録を1年間保存すること。



+

2023年  
12月～

運転業務の前と後の酒気帯び確認の際は、アルコールチェッカーを使用すること。



## アルコールチェックの実施対象

- ・①借り上げ車両、②社有車を運転する場合に、アルコールチェックを実施することを想定。
- ・対象者(①および②を運転する者)については、1人1台アルコールチェッカーを配布。

## アルコールチェックの実施手順

- ①安全運転管理者もしくは代理者が、運転前後に運転者が酒気を帯びていないか、顔色や会話の受け答えの様子を目視等でチェックする。
- ②その際にアルコールチェッカーを使用し、呼気中のアルコール濃度を測定する。  
測定の結果、アルコール濃度が0.1mg/Lを超えた場合は運転を中止させる。  
(法定は0.15mg/Lだが、検知器により誤差も生じるため、社内規程は0.1mg/Lとする)
- ③チェックした内容を運転日報アプリのアルコールチェック項目欄に入力する。
- ④収集したデータは運転日報とともに、安全運転管理者および所属長が確認・承認を行う。

※詳細な社内運用方針は決定次第、ご案内いたします。

社員からの  
お知らせ

ついに、ミュージカルが開催!



Fureai7月号(Vol.295)で、キャスト募集のご案内をさせていただいたミュージカルプログラムですが、無事に100名を超えるキャストが集まり、9月30日より活動を開始しております。練習序盤にオーディションを経て配役も決定し、本番に向けてキャスト一同、よりいっそう熱量を持って練習に取り組んでおります。

年齢も職業も違う、さまざまなバックボーンを持つ大人100名が相互理解を深め、多様な価値観を認め合いながら一つの作品をつくり上げていきます。

演目は「異文化理解の大切さ」「平和へのメッセージ」が込められた『A COMMON BEAT』という作品です。「新潟を盛り上げたい」「新潟に熱い大人を増やしたい」という代表の思いに共感して集まった大人たちが冬の新潟テルサを沸かせます。

ご都合のつく方は、来年1月20日(土)・21日(日)に新潟テルサにぜひお越しください! チケット情報はQRコードより確認できます。皆さまのご来場をお待ちしております!

チケット情報は  
コチラから!

